

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan PT. Royal Impala Divisi Regulator Kota Tangerang)

Dian Apriliani

Rt. Erlina Gentari

Fakultas Ekonomi

Universitas Serang RayaSerang

E-mail: dianapriliani_24@yahoo.com

Abstract

The study to determine the work conflict and job stress on employee performance PT. Royal Impala, the independent variables in study is Work Conflict and Job Stress and the dependent variable is employee of performance. The research model used in this study uses quantitative methods to study associative explanasi level is to determine the impact between variables, the data sources of data are primary data and secondary data in the from of questionnaires. The statistical method use is test of normality, test of linearity, the multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation analysis, multiple regression analysis, partial correlation analysis, determination analysis. Based of the calculation, calculate the value of is equal to 54,858 while the table is 3,49 ($54,858 > 3,49$) means to H_0 is rejected and H_a accepted meaning there is be positive and significant affect between work conflict and job stress on employee of performance PT. Royal Impala Tangerang City.

Keyword: *Work conflict, job stress, and employee of performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Royal Impala, Variabel bebas pada penelitian ini adalah konflik pekerjaan dan stress kerja dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Metode penelitian ini yang digunakan yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan tingkat explanasi penelitian assosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh antar variabel, sumber datanya adalah data primer dan data sekunder berupa kuesioner. Metode statistik yang digunakan adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis auto korelasi, analisis regresi berganda, analisis korelasi parsial, analisis determinasi. Berdasarkan perhitungan dari uji hipotesis diperoleh nilai F-hitung adalah 54,858 sedangkan F-tabel adalah 3,49 ($54,858 > 3,49$) berarti H_0 ditolak H_a diterima artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik pekerjaan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Royal Impala Kota Tangerang.

Kata kunci: *Konflik pekerjaan, stress kerja, dan kinerja*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karyawan adalah modal utama bagi perusahaan. Karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Akan tetapi dalam pengelolaannya bukanlah hal yang mudah, karena karyawan mempunyai pikiran, status, serta latar belakang yang heterogen (tidak sama). Oleh sebab itu pemimpin perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus menerus meningkatkan semangat kerja karyawannya. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan loyalitas karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

Konflik dalam sebuah organisasi dapat terjadi karena berbagai sebab, contohnya adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, ketidakjelasan struktur atau pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu maupun kelompok yang berbeda. Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya kinerja karyawan. Apabila konflik tersebut telah berdampak dalam terhadap kinerja karyawan, *performance* perusahaan pun secara mutlak akan terpengaruh. Pada dasarnya konflik bukanlah suatu hal yang buruk, konflik dapat memberikan dampak yang positif. Konflik dapat membuat seseorang lebih termotivasi untuk berprestasi dan bersaing secara sehat. Bagi perusahaan, hal ini tentunya akan memberikan keuntungan dimana kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sehingga meningkatkan kualitas perusahaan dan menambah kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan yang bersangkutan.

Stress kerja merupakan situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stress kerja menjadi masalah yang penting karena situasi ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Banyak sekali ragam penyebab terjadinya stress yang bersumber dari organisasi. Penurunan produktifitas kerja menjadi salah satu penyebab stress yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari dimensi kemampuan, penguasaan, tanggung jawab, mengatur waktu, kreatifitas dan kerjasama karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan.

PT. Royal Impala merupakan perusahaan yang berstatus perusahaan perseroan terbatas. PT. Royal Impala merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang memproduksi suku cadang kompor minyak tanah, suku cadang petromak, dan kerangka kaca petromak. Keberadaan PT. Royal Impala yang berlokasi di Kp. Kebon Jati RT. 001/001 Kel. Bojong Jaya, Kec. Karawaci, Kota Tangerang. Mulai produksi sejak tahun 1978. Seiring dengan perkembangan ditentukan oleh pemerintah tentang kebijakan konversi minyak tanah ke gas LPG, maka PT. Royal Impala turut menunjang kegiatan pemerintah dengan memproduksi kompor gas dan regulator. Tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan pasti mengalami konflik dan stress kerja yang dialami para karyawannya. Oleh

sebab itu tentunya perusahaan harus bisa mengatasi konflik kerja dan stress kerja yang terjadi pada para karyawannya agar nantinya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan deskripsi konflik pekerjaan, stress kerja, dan kinerja dan untuk menjelaskan pengaruh variabel konflik pekerjaan (X1), dan stress kerja (X2) terhadap kinerja (Y) baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN PUSTAKA

Konflik Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009: 999) konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.

Menurut Rivai dan Sagala (2009: 1002) menyatakan bahwa sebab-sebab terjadinya konflik adalah:

a. Saling ketergantungan tugas

Masing-masing sub-unit atau kelompok dalam organisasi mengembangkan suatu keinginan untuk memperoleh otonomi dan mulai mengejar tujuan dan kepentingannya masing-masing. Oleh karena adanya saling ketergantungan aktivitas dari masing-masing sub-unit atau kelompok, dan masing-masing sub-unit menginginkan adanya otonomi maka menyebabkan terjadinya kelompok dalam perusahaan.

b. Perbedaan tujuan dan prioritas

c. Perbedaan orientasi dari masing-masing sub-unit atau kelompok mempengaruhi cara dari masing-masing sub-unit atau kelompok tersebut dalam mengejar tujuannya.

d. Faktor birokratik (lini-staff)

e. Jenis konflik birokratik yang bersifat klasik adalah konflik antara fungsi atau wewenang garis dan staff.

f. Kriteria penilaian prestasi yang saling bertentangan

g. Kadang kala konflik antar-subunit atau kelompok dalam perusahaan tidak disebabkan oleh karena tujuan yang saling bertentangan, tetapi karena cara organisasi dalam menilai prestasi yang dikaitkan dengan perolehan imbalan membawanya ke dalam konflik.

h. Persaingan terhadap sumber daya yang langka

i. Persaingan dalam memperebutkan sumber daya tidak akan menimbulkan konflik manakala sumber daya yang tersedia secara berlimpah sehingga masing-masing submit dapat memanfaatkannya sesuai dengan kebutuhannya.

j. Sikap menang-kalah

k. Jika dua kelompok berinteraksi dengan persaingan kalah menang, maka dengan mudah bisa dipahami mengapa konflik itu terjadi. Dalam kondisi seperti itu maka ada kelompok yang menang dan ada kelompok yang kalah.

Stress Kerja

Stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Pandji Anoraga, 2001: 108).

Menurut Rivai & Sagala (2013: 1008) menjelaskan terdapat 2 (dua) pendekatan stress kerja:

- 1) Pendekatan individu
 - a. Meningkatkan keimanan
 - b. Melakukan meditasi dan pernapasan
 - c. Melakukan kegiatan olahraga
 - d. Melakukan rekreasi
 - e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
 - f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
- 2) Pendekatan perusahaan
 - a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
 - b. Melakukan perbaikan iklim terhadap lingkungan fisik
 - c. Menyediakan sarana olahraga
 - d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
 - e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
 - f. Melakukan restrukturisasi tugas
 - g. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* ataupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham Fahmi, 2011: 2).

Menurut Irham Fahmi (2013: 4) beberapa elemen kinerja adalah:

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

Hipotesis

H1 : Diduga terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Konflik Pekerjaan (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,931 ^a	,866	,850	1,95790
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik Pekerjaan				

pada PT. Royal Impala Divisi Regulator Kota Tangerang.

H2 : Diduga terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Konflik Pekerjaan (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT. Royal Impala Divisi Regulator Kota Tangerang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Faisal (2008: 21), “penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan”. Dalam penelitian ini akan diketahui bahwa konflik pekerjaan dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Impala Divisi Regulator Kota Tangerang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis determinasi, analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), dan uji F (simultan).

HASIL PEMBAHASAN

Analisis Determinasi

Tabel 1. Analisis Determinasi

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang benar berarti kemampuan variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terdapat jumlah variabel dependen yang dimasukkan terhadap model.

Diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) *R Square* sebesar 0,866. Hal ini dapat di artikan bahwa variabel konflik pekerjaan dan stress kerja mempengaruhi sebesar 86,6% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 13,4% dipengaruhi faktor lain.

Hasil Uji Hipotesis X1 terhadap Y

Untuk menguji signifikansi apakah hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan antara t tabel dengan t hitung. Hasil didapatkan dari spss v.24 memberikan t hitung variabel konflik pekerjaan (X1) terhadap kinerja karyawan

(Y) pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji Hipotesis X1 terhadap X2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,247	3,408		1,540	,141
	Konflik Pekerjaan	,857	,084	,923	10,212	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas, dihasilkan persamaan regresi $Y = 5,247 + 0,857X$. Sedangkan uji hipotesis dihasilkan t hitung $10,212 > t$ tabel $1,72472$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik pekerjaan dengan kinerja karyawan pada PT. Royal Impala Divii Regulator Kota Tangerang.

Jika dilihat dari hasil persamaan regresi diatas, yaitu $Y = 5,247 + 0,857X$ yaitu jika konflik meningkat kinerja juga meningkat telah dibuktikan dengan jumlah bobot kuisioner pada variabel konflik pekerjaan yang tertinggi yaitu “interaksi antar kelompok dalam persaingan pemicu terjadinya konflik” dengan total bobot 88, dan jumlah bobot kuisioner pada variabel kinerja yang tertinggi yaitu “kinerja adalah hasil akhir yang diperoleh secara kelompok”, dapat disimpulkan bahwa konflik dan kinerja meningkat secara bersamaan dikarenakan output yang dihasilkan meningkat karena persaingan antar kelompok yang saling ingin mendahului dari kelompok lainnya. Dan telah diuraikan pula dengan hasil wawancara pada latar belakang masalah yaitu terjadi saling menjatuhkan antar karyawan agar terlihat lebih baik dimata atasan.

Diperkuat pula oleh teori dari Marwansyah (2010: 308) konflik salah satunya dapat mendorong orang untuk mencari pendekatan yang lebih tepat untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Hasil Uji Hipotesis X2 terhadap Y

Tabel 3. Uji Hipotesis X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,884	8,780		4,542	,000
	Stress Kerja	-,004	,237	-,004	-,015	,988
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data Diolah Tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas, dihasilkan persamaan regresi $Y = 39,884 + (-0,004)$. Sedangkan uji hipotesis dihasilkan t hitung $-0,015 < t$ tabel $1,72472$, karena t hitung lebih kecil dari t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini membuktikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Royal Impala Divisi Regulator Kota Tangerang.

Hasil Uji Hipotesis Simultan

Untuk menguji signifikansi apakah hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan antara f hitung dengan f tabel. Hasil didapatkan dari spss v.24 memberikan f hitung variabel konflik pekerjaan (X1) dan stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420,583	2	210,291	54,858	,000 ^b
	Residual	65,167	17	3,833		
	Total	485,750	19			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik Pekerjaan						

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai f hitung $54,858 > f$ tabel $3,49$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik pekerjaan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Royal Impala Divisi Regulator Kota Tangerang.

Pembahasan

Dalam uji t terdapat hasil t hitung $> t$ tabel ($10,212 > 1,72472$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Impala Divisi Regulator Kota Tangerang.

Dalam uji t , terdapat hasil t hitung $< t$ tabel ($-0,015 < 1,72472$). Karena t hitung lebih kecil dari t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini membuktikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Royal Impala Divisi Regulator Kota Tangerang.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai f hitung $> f$ tabel ($54,858 > 3,59$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik pekerjaan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Impala Divisi Regulator Kota Tangerang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dalam Uji variabel X2 (konflik pekerjaan) didapat hasil t hitung sebesar 10,212 sedangkan t tabel 1,72472. Karena t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik pekerjaan dengan kinerja karyawan pada PT. Royal Impala Divisi Regulator Kota Tangerang.
2. Pada Uji t didapat hasil t hitung sebesar -0,015 sedangkan t tabel 1,72472 karena t hitung < t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian variabel X2 (stress kerja) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Royal Impala Divisi Regulator Kota Tangerang.
3. Pada perhitungan statistik, f hitung > f tabel yaitu sebesar $54,858 > 3,49$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik pekerjaan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Royal Impala Divisi Regulator Kota Tangerang.

Saran

1. Perusahaan harus meminimalisir konflik pekerjaan pada karyawan agar masalah-masalah yang terjadi di perusahaan dapat diselesaikan secara konsisten, baik masalah internal maupun masalah eksternal. Dengan cara merubah pola pikir karyawan bahwa konflik tidak selalu berujung pada perselisihan, tetapi konflik dapat meningkatkan kinerja dari tiap diri karyawan. Terlihat pada indikator dengan bobot nilai tertinggi yaitu “interaksi antar kelompok dalam persaingan pemicu terjadinya konflik”. Jelas masalah pada PT. Royal Impala Divisi Regulator terletak pada indikator tersebut.
2. Perusahaan harus dapat menghilangkan stress kerja pada karyawan untuk mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan. Dapat dilihat pada indikator dengan bobot nilai tertinggi yaitu “dalam menghilangkan stress kerja adalah dengan meningkatkan keimanan”, “dalam menghilangkan stress kerja perusahaan harus mengadakan rekreasi kepada seluruh karyawan secara berkala”, dan “perusahaan harus melakukan perbaikan iklim organisasi agar suasana kerja tidak stress”. Indikator-indikator tersebutlah yang harus ditingkatkan untuk menghilangkan stress kerja.
3. Perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, agar kualitas dan kuantitas kinerja karyawan yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Seperti terlihat pada indikator dengan bobot nilai terendah yaitu “kinerja adalah hasil yang diperoleh secara individu”, “kinerja harus sesuai dengan peraturan UU yang berlaku”, dan “kinerja harus sesuai dengan etika karyawan”. Agar dapat meningkatkan kinerja, karyawan haruslah meningkatkan ketiga indikator terendah tersebut agar mencapai bobot maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2011. *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella DjauhaniSagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.